

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan penelitian terdahulu

Dalam hal ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan dan tolak ukur untuk membandingkan suatu variabel. Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan tolak ukur mengenai kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian terdahul

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	M. Alhudhori (2018)	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi	<i>Pelatihan (X1)</i> <i>Kinerja (Y1)</i>	Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>Metode Likert Summated Rating</i> dan menggunakan <i>Method of Succesive Interval (MSI)</i>	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi
2.	Denny Triasmoko Moch, Djudi Mukza dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	<i>Pelatihan (X1)</i> <i>Kinerja (Y1)</i>	Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>Simple Random Sampling</i> dan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda	Metode Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
3.	Sugiarti, Tuti	Pengaruh pelatihan kerja	<i>Pelatihan (X)</i>	Penelitian ini menggunakan	pelatihan kerja memiliki pengaruh

Tabel 2.1 Lanjutan Tinjauan Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Hartati, dan Hafniza Amir (2016)	terhadap kinerja karyawan pada pt padma ardyta aktuaria Jakarta	<i>Kinerja karyawan (Y)</i>	metode skala <i>Likert</i> dan	yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
4.	Ahmad Nuruddin dan Ahmad Rizki Sridadi (2019)	Peran mediasi <i>self efficacy</i> dan peran moderator <i>knowledge sharing</i> pada <i>empowering leadership</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>employee performance</i>	<i>Empowering leadership (X1)</i> <i>perceived organizational support (X2)</i> <i>Self Efficacy (Z1)</i> <i>Knowledge sharing (Z2)</i> <i>Employee performance (Y1)</i>	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuisisioner dan metode analisis yang digunakan yaitu <i>partial least square (PLS)</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> , <i>Self efficacy</i> memediasi pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>employee performance</i> , dan <i>knowledge sharing</i> memoderasi pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee performance</i>
5.	Resti Syafitri Andra dan Hamidah Nayati Utami (2018)	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan pt bank rakyat indonesia, malang	<i>Knowledge Sharing (X)</i> <i>Kinerja (Y)</i>	pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan <i>regresi linier sederhana</i> .	<i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pt bank rakyat indonesia kantor cabang malang kawi
6.	Leonardo Memah, Riane Jhonly Pio, dan Sonny Gerson Kaparang (2014)	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi sulawesi utara	<i>Knowledge Sharing (X)</i> <i>Kinerja (Y)</i>	Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dan teknik pengambilan sampel yaitu metode teknik <i>random sampling</i>	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan tabel 2.1, perbedaan yang mendasar terletak pada objek yang diteliti dan variabel yang digunakan. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada objeknya dan di penelitian M. Alhudhori, Denny Triasmoko,dkk, dan Sugiarti menggunakan variabel pelatihan dan kinerja

sedangkan Raden Ayu Yawmillisa,dkk menggunakan variabel kepemimpinan, pelatihan, *knowledge sharing*, *knowledge management*, dan kinerja dan Resti Syafitri Andra,dkk, dan Leonardo Memah,dkk menggunakan variabel *knowledge sharing* dan kinerja.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

Didalam Organisasi sumber daya yang ada adalah hal yang sangat penting, sumber daya yang mempunyai nilai tinggi adalah yang bisa mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diinginkan secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2009:18).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu seseorang yang dijadikan dasar dalam melaksanakan tugas sesuai hasil yang diharapkan (Hasibuan, 2010: 94). Untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman sumber daya sehingga bisa mendapatkan hasil yang maksimal, Organisasi harus menerapkan pelatihan sehingga kemampuan karyawan akan bertambah. Jagero et al. (2012) menyatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan ditambah dengan *knowledge sharing* agar menambah pengalaman sehingga kinerja semakin maksimal. Seperti hasil penelitian (Ni Luh Putu Surya Astitiani dan Desak Ketut Sintaasih , 2019) *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

b. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006;52) sebagai berikut :

1) Kuantitas pekerjaan

Yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan Organisasi.

2) Kualitas pekerjaan

Yaitu kualitas hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu berdasarkan standar kerja Organisasi.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan batasan yang ditetapkan oleh perusahaan dari kontrak kerja yang telah disepakati untuk memperoleh hasil yang maksimal.

2. Pelatihan

Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2011:2). Pelatihan merupakan Bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan (Fajar, 2013:100). Dengan memberikan pelatihan yang tepat kepada karyawan maka akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan sangatlah penting karena Pelatihan adalah usaha mengurangi dan menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan

karyawan dengan apa yang dikehendaki Organisasi. Pelatihan dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan menambah pengetahuan dan keterampilan Karyawan adalah kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dengan maksimal, sehingga karyawan mempunyai kemampuan yang lebih dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, prestasinya menjadi semakin optimal sehingga mencapai tujuan organisasi.

a. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan diharapkan dapat mengembangkan para karyawan sesuai dengan keahliannya sehingga karyawan akan lebih berorientasi pada pengembangan Organisasi, meningkatkan kinerja para karyawan dan pengembangan karir, dengan adanya pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

1) Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dalam Hartatik (2014:89) Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.

- a) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- b) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.

- c) Membantu memecahkan masalah operasional.
- d) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- e) Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
- f) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2) Manfaat Pelatihan

Didalam Menurut Simamora dalam Hartatik (2014:91) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f) Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

b. Indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan Organisasi. Karyawan yang baru ataupun yang lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena tuntutan pekerjaan yang dapat berubah-ubah. Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2005), diantaranya:

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh Organisasi dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

3. *Knowledge Sharing*

Pengetahuan adalah anugerah yang dipunyai setiap individu sejak dilahirkan. Pengetahuan akan bertambah apabila setiap individu mau untuk belajar hal yang tidak ketahui dan selalu mengasah kemampuannya. Dengan bertemu orang baru dan bercerita tentang pengalaman maka dapat membantu individu dalam memperoleh pengetahuan lebih. *Knowledge sharing* merupakan proses mengirimkan informasi yang dimiliki oleh individu kepada orang lain melalui beberapa metode tertentu (Lumbantobing, 2011:24)

Sedangkan menurut Marquardt (2002:240) terdapat beberapa proses dalam *knowledge management* yaitu dapat memasukkan informasi yang di proses secara bertahap untuk memperoleh informasi yang baik sehingga dapat disalurkan kepada orang lain. Informasi yang sudah diperoleh diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan untuk membantu meningkatkan kinerjanya.

a. *Dimensi Knowledge Sharing*

Menurut Swift (2013) mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi knowledge sharing yaitu:

- 1) Membagikan secara sukarela pengetahuan yang dimiliki kepada karyawan lain. Sehingga pengetahuan tersebut akan di nilai bermanfaat sehingga dapat menjadi bekal untuk dapat meningkatkan hasil suatu kerja.
- 2) Berkomunikasi dengan semua orang. Hal ini sangat berpengaruh daalam sebuah aktifitas sebuah organisasi, karena dengan adanya komunkasi yang baik akan berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu organinisasi.
- 3) Menerima dan mendapatkan semua informasi dengan mudah dan bebas. Ketika setiap karyawan dapat dengan mudah menerima dengan mudah informasi yang dibutuhkan sehingga akan mempermudah dalam menerapkan apa yang telah diperoleh tersebut.

Apabila *knowledge sharing* diterapkan dengan maksimal di suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila setiap karyawan saling tukar pikiran tentang pengalaman yang pernah dialami, maka akan meningkatkan pengetahuan setiap karyawan karena mendapatkan ilmu dan pengalaman baru, maka dari itu organisasi diharapkan mengoptimalkan *knowledge sharing* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Hoof Ologbo (2015), *knowledge sharing* adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (tacit dan explicit knowledge) terdapat dua indikator dalam *knowledge sharing*, yaitu :

1) *Tacit Knowledge Sharing*

Tacit knowledge bersifat *personal*, dikembangkan melalui pengalaman dan sulit untuk di komunikasikan.

2) *Explicit Knowledge Sharing*

Explicit knowledge merupakan pengetahuan yang dapat dipelajari dan dikomunikasikan dengan mudah.

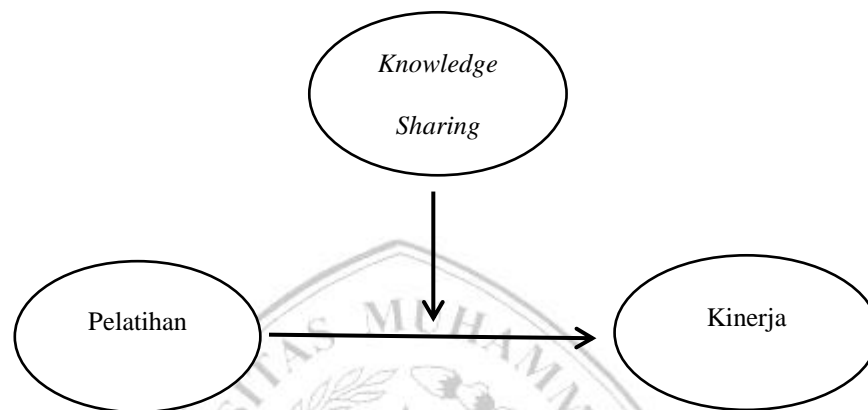
C. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori Kaswan (2011:2) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2011:2) dan penelitian terdahulu sugiarti, dkk (2016) mengatakan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan tetapi didalam penelitian Thio Tjoen Hok,dkk, (2014) pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja, maka dari itu peneliti menambah variabel *knowledge sharing* sebagai moderasi. Menurut Sarkheyli, dkk (2011) Knowledge sharing merupakan serangkaian proses dari kegiatan mentransfer, membuat, mengintegrasikan, menggabungkan, dan menggunakan pengetahuan dan hasil dari penelitian Lonardo Memah, dkk (2013) mengatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, konsep yang akan dikembangkan dalam penelitian ini yaitu tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan moderasi

knowledge sharing. Maka model konsep yang disajikan peneliti dalam gambar 2.2 berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pikir diatas yang menjelaskan tentang model konseptual kinerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh pelatihan sebagai variabel bebas dan *knowledge sharing* sebagai variabel moderasi.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas perumusan masalah yang diteliti. Berdasarkan kerangka pikir diatas, peneliti mengemukakan beberapa hipotesis yang didukung oleh penelitian terdahulu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop kota Malang*.

Berdasarkan hasil penelitian M. Alhudhori (2018), Denny Triasmoko, dkk (2014) dan Sugiarti,dkk (2016) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop kota Malang*.

Berdasarkan penelitian terdahulu Raden Ayu,dkk (2018), Resti Syafitri Andra dan Hamidah Nayati Utami (2018), dan Leonardo Memah,dkk (2014) *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan penelitian Raden Ayu Yawmillisa, dkk (2018) pelatihan dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan *knowledge sharing* sebagai moderasi pada *Coffee Shop kota Malang*.

